

0-793523

На правах рукописи

МИХЕЕВА МАРИЯ АЛЬБЕРТОВНА

**СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗА**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Михеева

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Санкт-Петербург
2009

Входящий №	
19	01
2010 г.	

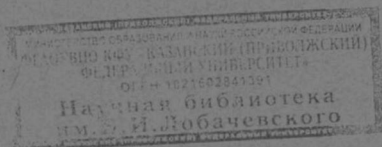
Работа выполнена на кафедре социологии ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Андреева Ирина Владимировна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Курлов Валентин Федорович

кандидат социологических наук
Иванова Анжелика Юрьевна

Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Санкт-Петербургский
государственный университет»



Защита диссертации состоится « 17 » февраля 2010 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.219.07 при ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» по адресу: 191002, Санкт-Петербург, ул. Марата, д. 27, ауд. 422.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» по адресу: 196084, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103а

Автореферат разослан « 13 » января 2010

Ученый секретарь
диссертационного совета
д. и. н., профессор

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000802280

Е.А. Окладникова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Россия стоит на пороге вхождения в общеевропейское образовательное пространство, представляющее собой развитой, высоко конкурентный рынок образовательных услуг, что подчеркивается в ряде соглашений (Болонская декларация (1999), Послание европейских вузов (Саламанка, 2001)).

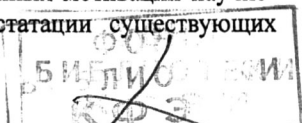
В современных условиях человеческий фактор играет ключевую роль в организации: эффективное управление человеческими ресурсами обуславливает рыночную устойчивость организации, успешность ее функционирования, перспективы стратегического развития. В системе высшего образования ценность человеческого фактора возрастает в связи с высоким духовным, интеллектуальным, творческим потенциалом основного состава работников. В ситуации кадрового кризиса высшей школы особую роль приобретает управление персоналом, ориентированное на максимально эффективное использование трудового потенциала сотрудников, повышение мотивации и конкурентоспособности персонала и вуза. Необходимо привлечение в научные и образовательные учреждения молодых и перспективных педагогов на базе усиления взаимодействий учреждений и специалистов в сферах образовательной, научной, профессиональной и культурной деятельности.

Разработанность темы. Многоуровневый характер категории «трудовой потенциал» нашел отражение в исследованиях отечественных ученых. Отраслевой подход к исследованию проблем развития трудового потенциала содержится в работах В.В. Воронина, В.А. Дятлова, Д.Л. Михайлина, М.В. Москалева, Д.В. Чудинова. В отечественной литературе достаточно много работ посвящено исследованию трудового потенциала на уровне организации (Андреева И.В., Никитина И.А., Одегов Ю.Г., Журавлев П.В., Потемкин В.К., Рачек С.В.). При этом недостаточное развитие получил социологический подход к проблеме развития трудового потенциала и его оценки со стороны человека, конкретного работника.

Содержанием большинства исследований отечественных ученых выступают проблемы управления кадрами на предприятиях и в бизнес-организациях (Н.И.Архипова, И.В.Андреева, Т.Ю.Базаров, В.Р.Веснин, О.С.Виханский, Б.М.Генкин, В.А.Дятлов, Л.И.Евченко, А.П.Егоршин, П.В.Журавлев, А.Я.Кибанов, А.И.Кочеткова, Е.В.Маслов, И.А.Никитина, В.В.Травин, Н.И.Шаталова, С.В.Шекшня и др.).

Проблемы использования ресурсов человеческого потенциала решались в работах зарубежных специалистов по социологии управления Г. Эмерсона, А. Вайсмана, П. Фроста и отечественных социологов А.И. Кравченко, И.И. Куропятника, Т.М. Дридзе, В.Ф. Курлова, К.М. Оганяна.

В социологических исследованиях, посвященных мотивации научно-педагогического труда, акцент сделан на констатации существующих



особенностей (чаще негативных) мотивационной сферы педагога высшей школы без предложения конкретных механизмов влияния на мотивацию преподавателей вузов. Проблема развития и эффективного использования трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза стоит в настоящее время наиболее остро, но в достаточной мере не разрабатывается отечественными учеными.

Проблема социальных технологий рассматриваются в трудах следующих авторов: Л.Н.Банниковой, И.В.Бестужева-Лады, Г.М.Бирженюка, Л.Н.Борониной, К.Ф.Грея, Г.Дитхелма, Т.М.Дридзе, Н.А.Костко, Ю.А.Крючкова, В.И.Курбатова, О.В.Курбатовой, В.А.Лукова, Э.У.Ларсона, Д.Локка, П.Мартина, А.П.Маркова, Я.В.Миневич, Г.А.Наместниковой, К.М.Оганяна, К.Тейта, Ж.Т.Тощенко и других.

Роль социальных технологий в различных сферах управления в современном обществе исследовалась в трудах отечественных ученых В.С.Алексеевского, С.С.Бразевича, Л.Я.Дятченко, М.Ю.Горбунова, В.Н.Иванова, О.И.Карпухина, Я.А.Маргуляна, В.Н.Макаревича, Е.Г.Морозова, В.Н.Ничепуренко, К.М.Оганяна, В.И.Патрушева, Г.Г.Почепцова, А.В.Попова, Ю.М.Резника, С.И.Самыгина, Е.В.Стельмашонок, А.А.Тараданова, И.Е.Тимерманиса, В.М.Шепеля, Е.Б.Щетиной, В.В.Щербины, Г.И.Янина и др.

Анализ современной научной литературы по философии, разработке и практическому использованию социальных технологий в различных сферах управления показал, что недостаточно внимания уделяется проблемам управления персоналом высшей школы.

Актуальность проблемы, ее теоретическая и практическая значимость, а также недостаточная разработанность ее важнейших аспектов определили выбор темы диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке социальных технологий управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза.

Для достижения поставленной цели решались следующие **задачи**:

1. Теоретически обосновать разработку социальных технологий управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза.
2. Проанализировать сущность, содержание и структуру трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.
3. Разработать методику эмпирического социологического исследования трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.
4. Осуществить социальную диагностику трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза методом кластерного анализа.
5. Провести социологическое исследование карьеры преподавателя вуза и анализ мотивационного потенциала научно-педагогической деятельности.

6. Разработать социальную технологию развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.

Объектом исследования является трудовой потенциал научно-педагогического персонала вуза.

Предметом исследования служат социальные технологии управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза.

Теоретико-методологической базой исследования послужили научные труды классиков социологической науки, результаты фундаментальных и прикладных исследований отечественных и зарубежных специалистов в области социологии управления; концептуальные разработки в области развития системы образования, нормативные правовые акты и программные документы, в которых сформированы основы политики государства в этих областях.

В качестве информационной базы исследования приняты во внимание Конституция РФ, законодательные акты, справочные материалы Федерального агентства по статистике РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ, научные разработки НИИ труда и социального страхования, справочные данные НИИ Высшего образования, иных организаций, монографии, фактические данные государственного экономического университета и государственного медицинского университета города Самары, специализированные печатные издания, электронные ресурсы сети Интернет, результаты собственных социологических исследований.

Методология исследования основана на системном подходе. В качестве инструментов социологического исследования использовались следующие методы: анализ статистической информации, анкетирование научно-педагогического персонала вуза, метод экспертных оценок, наблюдение за трудовым поведением преподавателей, анализ биографических данных и кадровой документации научно-педагогического персонала, анализ основных результатов исследования математико-статистическая обработка данных (анализ таблиц сопряженности по критерию хи-квадрат, пакета прикладных программ SPSS 11.5 (кластерный анализ) и Excel, качественный анализ результатов).

В подготовке и проведении исследования использовался многолетний опыт педагогической деятельности автора в вузе.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Определена целесообразность и правомерность использования понятия «научно-педагогический персонал вуза». Введено в научный оборот понятие «трудоустройство научно-педагогического персонала вуза». Под трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза мы понимаем совокупную возможность и стремление научно-педагогического персонала к достижению определенных результатов деятельности в

существующих и проектируемых социально-экономических условиях работы вуза.

2. Уточнены теоретические положения о сущности, содержании и структуре трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза. В соответствии с психофизиологической, профессионально-квалификационной, мотивационной и корпоративной составляющими трудового потенциала систематизированы показатели и факторы, которые определяют его развитие.

3. Предложена методика эмпирического социологического исследования развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза методом кластерного анализа.

4. Выявлены особенности неравномерного развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза, определены основные периоды его развития.

5. Разработаны социальные технологии управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза: технология социальной диагностики и социальная технология развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.

Практическая значимость. Наличие технологий управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза позволят заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку педагогов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления, что безусловно положительно скажется на конкурентоспособности вуза.

Материалы диссертации используются кафедрой экономики труда и управления персоналом ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет» в образовательном процессе в преподавании курсов «Социология и психология управления», «Экономика и социология труда», а также могут быть использованы в курсах «Социология управления» и «Экономическая социология». Научные результаты работы были использованы в научно-исследовательской работе НИР 13-05 «Разработка концепции и некоторых направлений кадровой политики СГЭУ», 2005 год; НИР 40-08 «Научное обоснование и разработка кадровой политики вуза: развитие педагогического персонала», 2008 год, при разработке системы менеджмента качества ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет».

По теме диссертации сделаны доклады на международных научно-практических конференциях: «Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов», Самара, 2006 год; «Проблемы развития предприятий: теория и практика», Самара, 2007 год; результаты и практические рекомендации работы обсуждались на секции

«Управление персоналом» общевузовских конференций профессорско-преподавательского состава Самарского государственного экономического университета в 2006 – 2009 годах; на семинарах аспирантов и соискателей на кафедре социологии Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в 2009 году.

Публикации: По теме диссертации опубликовано 9 научных работ объемом 3,9 печ.л. (в том числе 3,2 печ.л. авторских).

Объем и структура диссертации. Работа отражает логику диссертационного исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Общий объем диссертации 180 страниц машинописного текста, включая 20 рисунков, 15 таблиц, 1 схему, 3 приложения и список литературы из 200 наименований.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы, определена степень разработанности проблемы исследования, выделены объект и предмет, цели и задачи исследования, характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе – «Теоретические аспекты формирования системы управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза» проведен анализ конкурентоспособности вуза, выделена его кадровая составляющая; рассмотрен системный подход к развитию трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза и разработана программа социологического исследования трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.

Вводится в научный оборот понятие «трудовой потенциал научно-педагогического персонала вуза». Для определения возможностей его развития необходимо уточнить структуру трудового потенциала. С нашей точки зрения, трудовой потенциал имеет множество характеристик, которые по тем или иным признакам могут быть объединены в различные группы в зависимости от целей конкретного исследования. При этом любая структура содержит в себе элемент условности. Для того, чтобы провести анализ трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза, необходимо рассмотреть его структуру с позиции возможностей организации оказывать влияние на его развитие. По мнению автора, элементы (характеристики) трудового потенциала целесообразно рассмотреть в виде четырех групп составляющих: психофизиологической, профессионально-квалификационной, мотивационной и корпоративной (см. таблицу 1).

Для эффективного использования трудового потенциала его компоненты должны как бы «обслуживать», поддерживать друг друга. Например, формирование преданности интересам организации невозможно

без соответствующего уровня развития элементов профессионально-квалификационной составляющей трудового потенциала, а чтобы достичь определенного уровня квалификации, профессионализма должны включиться в действие мобилизационные характеристики мотивационной компоненты.

Таблица 1.

Трудовой потенциал научно-педагогического персонала вуза

Составляющие трудоого потенциала	Элементы трудового потенциала
Психофизиологическая	Биологическая основа личности как фундамент развития трудового потенциала (пол, возраст, темперамент, здоровье, адаптивность, обучаемость, коммуникабельность)
Профессионально-квалификационная	Преобразует качество жизни, служит источником экономического роста (образование, профессия, квалификация как показатель уровня владения профессией, компетентность, эрудиция, опыт и трудовой стаж)
Мотивационная	Мотивация повышения квалификации, профессионального роста, профессиональной мобильности, стремления к саморазвитию и инновациям в работе
Корпоративная	Идентификация с корпоративными ценностями: лояльность к организации, преданность ее интересам, принятие организационной культуры

При этом, психофизиологические и профессионально-квалификационные характеристики трудового потенциала, вместе взятые, составляют основополагающую способность персонала выполнять свою работу. Мотивационная и корпоративная составляющие трудового потенциала в гораздо большей степени влияют на текущую (реальную) трудовую деятельность. Они отражают то, что конкретный работник с данными профессионально-квалификационными и психофизиологическими характеристиками стремится делать на работе. Таким образом, первые две составляющие трудового потенциала демонстрируют уровень достигнутых возможностей работника, тогда как две другие компоненты характеризуют степень заинтересованности его в эффективном использовании этих возможностей, а также в развитии своего трудового потенциала.

Традиционно развитие трудового потенциала связывается с обучением персонала. Мы не отрицаем необходимости и важности разработки на уровне вуза системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Однако достижение высокого уровня конкурентоспособности научно-педагогического персонала невозможно на основе позитивной динамики только профессионально-квалификационной составляющей трудового потенциала.

В условиях жесткой, динамично меняющейся внешней среды конкурентоспособность персонала вуза в большей степени зависит от уровня развития мотивационных, корпоративных и психофизиологических характеристик трудового потенциала.

Поэтому цель развития трудового потенциала научно-педагогического персонала - изменение всех составляющих трудового потенциала в таком направлении, которое способствовало бы повышению конкурентоспособности вуза. При этом, в зависимости от складывающейся социально-экономической ситуации, происходящих организационных изменений, те или иные характеристики трудового потенциала могут требовать особого внимания, приоритетного развития. В то же время приоритетность развития составляющих трудового потенциала (и отдельных его характеристик) может варьировать у представителей различных групп преподавателей.

Процесс развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза заключается в закономерном качественном изменении психофизиологической, профессионально-квалификационной, мотивационной и корпоративной составляющих трудового потенциала научно-педагогического персонала в направлении повышения конкурентоспособности вуза.

Для диагностики развития трудового потенциала целесообразно выделить периоды в развитии трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза (см. таблицу 2). Начальный период предшествует научно-педагогической деятельности и подробно не анализируется в данном исследовании.

Исследование трудового потенциала научно-педагогического персонала было проведено согласно разработанной программе исследования в следующих направлениях:

- исследование мотивационного потенциала научно-педагогической деятельности по методике, разработанной Ричардом Хакманом и Грегором Олдхемом (1976 год);
- диагностика развития трудового потенциала конкретных групп научно-педагогического персонала методом кластерного анализа и социологическое исследование карьеры преподавателей вуза. Методы исследования: биографический: анализ личных карточек преподавателей, анкетирование, математико-статистическая

обработка данных (анализ таблиц сопряженности по критерию χ^2 с применением пакета прикладных программ SPSS 11.5 и Excel), качественный анализ результатов.

Таблица 2.

**Характеристика периодов развития трудового потенциала
научно-педагогического персонала вуза**

Периоды развития трудоого потенциала	Содержание периода развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза
Начальный период	Период подготовки специалистов. Формирование характеристик профессионально-квалификационной и мотивационной составляющей трудового потенциала молодежи; установка на педагогическую деятельность; стремления к саморазвитию, воспитание дисциплины, ответственности, преданности интересам своего дела
Период самоидентификации	«Привыкание» к вузу, рабочему месту, трудовому коллективу. Начальное развитие профессионально-квалификационных характеристик трудового потенциала преподавателя (одним из критериев является успешное выполнение должностных обязанностей), а также элементов мотивационной и корпоративной составляющей
Период активного освоения деятельности	Систематическая профессиональная переподготовка и повышение квалификации научно-педагогического персонала, активное профессионально-квалификационное продвижение
Период достижения высокого уровня профессионализма	Большой опыт работы по профессии и в конкретном вузе, высокий уровень квалификации и профессионализма, высокая степень развития корпоративных характеристик; «кадровое ядро» данного вуза. Снижается активность в сфере профессионального обучения и возрастает значимость социальной поддержки и помощи в укреплении здоровья

Во второй главе – «Социологический анализ трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза» методом кластерного анализа проведена социальная диагностика трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза; исследована карьера преподавателей вузов г. Самары и выявлены особенности развития трудового потенциала научно-педагогического персонала; проведен социологический анализ мотивационного потенциала педагогической деятельности.

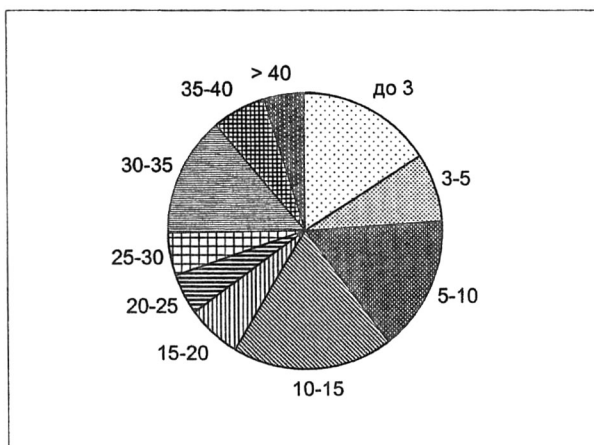


Рис.1. Структура научно-педагогического персонала по стажу работы в вузе

По стажу работы среди опрошенных представлены все группы от «3 лет» до «более 40 лет» работы в вузе (рисунок 1). Максимальными являются стажевые группы до 3 лет, 5-10 лет, 10-15 лет и 30-35 лет, остальные группы достаточно равномерны и имеют меньшую численность.

В результате данного эксперимента была предпринята попытка разделить весь научно-педагогический персонал вуза на несколько групп (кластеров), отличающихся между собой по качественным характеристикам и максимально приближенных друг к другу внутри данных кластеров. Факторы и показатели трудового потенциала для анализа его развития представлены в таблице 3.

Из анкет все данные были перенесены в соответствии с методикой в общий информационный массив в виде таблицы Excel и провели кластерный анализ в два этапа. Вначале применили иерархическую процедуру классификации с построением дендрограммы (древовидной диаграммы). Данный алгоритм позволяет получить представление о

стратификационной структуре классифицируемой совокупности наблюдений. Все данные по удовлетворённости измерены в шкалах с одинаковым масштабом, поэтому никаких преобразований данных не проводили. В качестве меры расстояния между наблюдениями применяли евклидово расстояние. Алгоритм построения дендрограммы был объединяющий, агломеративный. Для того, чтобы убедиться в устойчивости получаемой классификации, применили различные методы вычисления координат получающихся кластеров: одиночной связи, полной связи, методом Варда.

Таблица 3.

**Факторы и показатели развития трудового потенциала
научно-педагогического персонала вуза**

Составляющие трудо- вого потенциала	Факторы и показатели трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза
Психофизиологическая	Возраст окончания вуза, аспирантуры, получения степеней кандидата, доктора наук, должности ассистента, преподавателя, ст. преподавателя, доцента, профессора, звания доцент, звания профессор
Профессионально-квалификационная	Специальность по диплому, вуз, аспирантура, ученая степень, должность, почетное звание, стаж работы по специальности, в вузе, повышение квалификации, рейтинг глазами студентов, рейтинг по вузу
Мотивационная	Удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, организацией труда, своей специальностью, распределением нагрузки, отпусков, зарплатой, действующей системой мотивации, оценка престижа профессии, желание сменить работу
Корпоративная	Удовлетворенность организацией совместного отдыха, участием в управлении вузом, доступностью информации о результатах работы вуза, взаимоотношениями с администрацией вуза, с непосредственным руководителем, коллегами

Независимо от выбранного способа построения, респонденты классифицировались сходным образом. На следующем этапе мы провели

кластеризацию обследованных сотрудников методом k средних Мак-Кина. Данная процедура разделяет совокупность наблюдений на заданное число групп, максимально однородных внутри себя и максимально различающихся друг от друга. На дендрограмме (древовидной диаграмме) выделяются несколько групп респондентов. Пофамильный анализ респондентов, классифицированных разными методами кластерного анализа (по сути, объединяющей и разделяющей стратегией) показал также наличие трех группировок. Попытки разделить обследованных на 5 групп оказались возможными, но менее читаемы с содержательной точки зрения, из-за большого сходства получаемых подгрупп по большому количеству признаков.

Первая наиболее малочисленная группа представлена преподавателями высшей квалификации (профессора, доктора наук) и максимальным стажем работы в вузе, соответственно пенсионного возраста. Можно считать трудовой потенциал научно-педагогического персонала этой группы находящимся на завершающем периоде трудовой деятельности – периоде достижения высокого уровня компетенции, которому соответствует максимальный уровень профессионализма, высокая степень развития корпоративных характеристик. Они полностью идентифицируют себя с вузом и входят в «кадровое ядро» данного вуза. В этом периоде несколько снижается активность в сфере профессионального обучения (информационные технологии, иностранные языки и др.), но значительно возрастает значимость социальной поддержки и заботы о здоровье. Как было сказано ранее, использование профессионального, «корпоративного» багажа знаний такого научно-педагогического персонала представляет огромную ценность для развития трудового потенциала молодых преподавателей.

Вторая группа состоит из представителей достаточно высокого уровня квалификации (доценты, профессора, кандидаты и доктора наук), достаточно большого стажа работы в вузе и среднего возраста около 62 лет, что тоже превышает пенсионный возраст. Можно предположить, что трудовой потенциал научно-педагогического персонала данной группы находится на самом продолжительном периоде – периоде активного использования трудового потенциала, наиболее насыщенном с точки зрения развития всех составляющих последнего. Этот период характеризуется активным профессионально-квалификационным продвижением. Уровень развития трудового потенциала научно-педагогического персонала данной группы во многом зависит от эффективности системы повышения квалификации, системы стимулирования и профессионального продвижения, от степени объективности оценки уровня профессионализма, от личной заинтересованности в наиболее эффективном использовании своего трудового потенциала и его развития, а также от уровня социальной

защищенности педагогов, которая в значительной степени способствует поддержанию ряда характеристик психофизиологической составляющей трудового потенциала.

Третья группа значительно превышает вторую по численности, достаточно разнородна по возрасту, квалификации и стажу работы. В данную группу можно отнести научно-педагогический персонал на адаптационном периоде (с малым стажем работы в вузе), длительность которого различна у людей с разной степенью адаптивности. Этот период должен завершиться включением во внутреннее «Я» ценностных ориентаций и установок, норм и правил трудового поведения, преобладающих в вузе, идентификацией себя как члена трудового коллектива вуза.

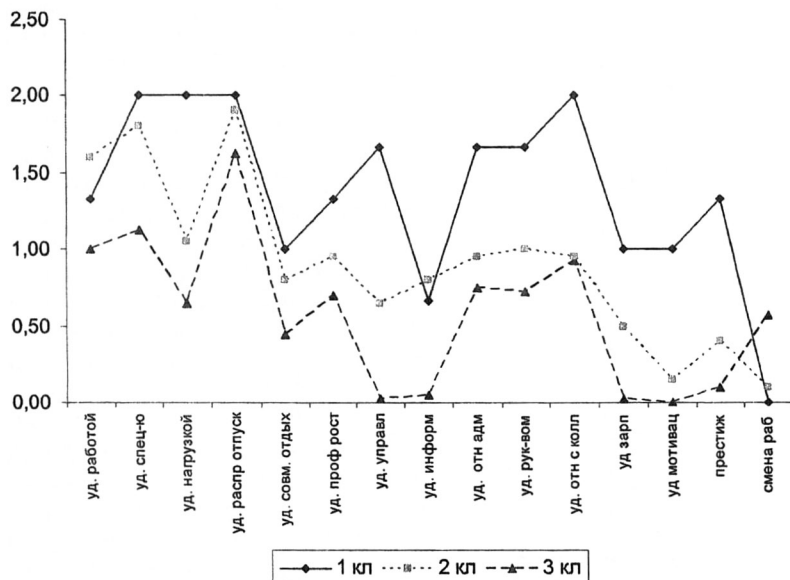


Рис. 2. Удовлетворенность научно-педагогического персонала трех групп (кластеров) различными элементами труда

Объединяющий признак данной группы - неудовлетворенность какими-либо элементами труда и стремление к изменениям. В отличие от первых двух групп, где тоже присутствует неудовлетворенность чем-либо в работе, но отсутствует выраженное желание каких-либо перемен. На

рисунке 2 отчетливо прослеживаются различия в степени удовлетворенности различными элементами труда и прежде всего его оплатой и мотивации во всех трех исследуемых группах. Следует отметить, что желание сменить работу возникает у представителей третьей группы, а у второй и первой практически отсутствует. Однако третья группа по численности почти в два раза больше второй и первой вместе взятых, что доказывает наличие кадровых проблем в высшей школе. Об этом же свидетельствует оценка престижности профессии преподавателя, только 1,6% респондентов считают свою профессию высокопрестижной, 22,2% – среднепрестижной, а 76,2% вовсе не считают ее престижной.

Удовлетворенность работой в целом и выбранной специальностью положительно характеризует научно-педагогический персонал вуза, так как труд преподавателя имеет свою специфику и «случайные» люди в педагогике высшей школы недопустимы. В первом кластере полностью удовлетворены работой 33,3% респондентов, во втором - 60%, в третьем - 0%, т.е. никто не удовлетворен полностью, но при этом полностью неудовлетворенных своей работой тоже нет.

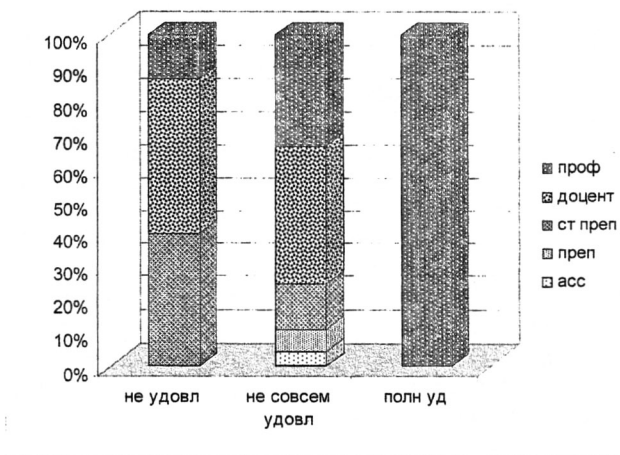


Рис.3. Удовлетворённость карьерным ростом разными группами научно-педагогического персонала вуза

Следует отметить, что представители третьей группы не удовлетворены распределением учебной нагрузки (35%), организацией совместного отдыха (55%), перспективами карьерного роста (30%), а

особенно их участием в управлении вузом (97,5%) и информацией о результатах работы организации (95%). Естественно, что четверть из них не устраивают взаимоотношения с администрацией вуза (25%) и руководством (27,5%). Однако при этом отношениями с коллегами не удовлетворены всего 6,3% всех опрошенных, а вполне удовлетворены 92,5% респондентов третьей группы, 95% второй и полностью удовлетворены все представители первой группы.

Удовлетворенность мотивацией труда оказалась самой низкой, более 90% всех опрошенных не удовлетворены действующей в вузе системой мотивации, аналогично, почти 80% научно-педагогического персонала не удовлетворены своей заработной платой.

В ходе проведенного исследования была проанализирована удовлетворённость карьерным ростом преподавателей в зависимости от базового образования, стажа работы, пола, учёной степени, занимаемой должности, кафедры и других факторов. Обнаружены статистически значимые взаимосвязи удовлетворенности карьерным ростом от занимаемой должности ($\chi^2=15,5$, $p=0,051$).

В группе «полностью удовлетворены» оказались только профессора, в группе «не совсем удовлетворены» 33,3% составляют профессора, 42,2% - доценты, 13,3% - старшие преподаватели, 6,8% - преподаватели и 4,4% - ассистенты. Группа «не удовлетворены» представлена преимущественно доцентами и старшими преподавателями (46,7% и 40,0%, соответственно), а профессоров всего 13,3%.

Таким образом, полученные в нашем исследовании три группы преподавателей по уровню развития трудового потенциала подтверждают, что процесс развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза включает в себя 3 периода (период адаптации, период активного освоения деятельности и период достижения высокого уровня профессионализма), начальный период относится ко времени подготовки персонала и подробно не анализируется в данном исследовании.

Проведение данного анализа с делением научно-педагогического персонала на группы (кластеры) в соответствии с развитием его трудового персонала является необходимым для разработки кадровой политики вуза, которая позволит более полно использовать имеющийся трудовой потенциал и наращивать максимально возможный в целях повышения конкурентоспособности вуза.

Для формирования грамотной кадровой политики в отношении каждой из групп необходимо рассмотреть реальный карьерный путь преподавателей вуза и взять за основу пример наиболее успешных преподавателей.

Удовлетворенность содержанием работы и степень мотивации отражает рассчитанный по соответствующей формуле мотивационный потенциальный балл (МПБ). Общие результаты исследования влияния

содержания работы на мотивацию показали, что научно-педагогический персонал слабо мотивирован работой (табл.4).

Таблица 4.

**Значение средних показателей мотивационного потенциала
(МПБ)**

Характеристики содержания работы	Значение средних показателей	
	данное исследование	нормы по Р.Хакману
Разнообразие работы	5,33	4,7
Целостность, законченность работы	4,87	4,7
Значимость работы	4,13	5,5
Самостоятельность	5,07	4,9
Обратная связь	5,00	4,9
МПБ	121,04	128

Умеренный МПБ работы - 121, показывает, что преподаватели проявляют недостаточный интерес к содержанию работы и имеют низкую мотивацию работой.

Высокая степень разнообразия работы (5,3) свидетельствует об использовании преподавателями своих знаний и навыков в своей работе, что касается целостности работы (4,9), то это значение указывает на отсутствие видимого конечного результата и места в нем конкретной выполняемой работы.

Ощущение значимости своей работы (4,1) находится на самом низком уровне, что достаточно странно, так как данный фактор должен превалировать над остальными. Показатель самостоятельности (5,1) показывает некоторую автономию в работе. Это, прежде всего, говорит о том, что педагогический работник ясно ощущает свою личную ответственность за результат. Обратная связь о результатах работы (5,0) также имеет не очень высокое значение, преподаватели могут оценить получаемый результат, но качество информации можно улучшить. Таким образом, можно представить целостную картину взаимодействия работника и работы: среднестатистический преподаватель вуза недостаточно высоко воспринимает мотивационный потенциал своей работы. Работа педагога имеет умеренный мотивационный потенциал (121) и для создания мотивации работой требует внесения изменений в ее содержание.

В третьей главе – «Разработка социальной технологии развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза»

разработана профессиограмма педагогической деятельности в соответствии со стратегическими ориентирами развития научно-педагогического персонала в свете Болонского процесса. Предложен социально-технологический подход к управлению трудовым потенциалом научно-педагогического персонала и разработаны механизм управления карьерой молодых преподавателей вуза и рекомендации по формированию резерва научно-педагогического персонала и кадровой политике вуза.

Труд преподавателя высшей школы можно характеризовать как труд высокой сложности, который сочетает в себе преподавательскую, научную, методическую, воспитательную и организационную функции. Основными областями деятельности научно-педагогического персонала вуза, которые отражены в индивидуальном плане преподавателя вуза, являются:

1. Учебная работа.
2. Научно-исследовательская работа.
3. Методическая работа.
4. Организационная и воспитательная работа.
5. Повышение квалификации.

Дополнительно к указанным в разделах выделяют: работа на факультете и курсах переподготовки и повышения квалификации; участие в хозяйственных научно-исследовательских работах; участие в программах: по подготовке управленческих кадров, МВА, переподготовки военнослужащих и т.д.).

Значимость разработки и внедрения квалификационных характеристик для преподавателей вуза очень велика. Правильно определить содержание работы и разработать квалификационные требования к научно-педагогическому персоналу - это значит создать объективные предпосылки для успешной деятельности всего высшего учебного заведения. Квалификационные характеристики и требования ложатся в основу принятия любых кадровых решений и таких процедур, как прием на работу, аттестация, служебные перемещения, повышение квалификации. Помимо этого, квалификационные требования и характеристики формируют рабочее поведение научно-педагогического персонала.

В настоящий момент не существует подробных квалификационных характеристик и требований для работников высших учебных заведений, а те, что существуют не вполне отвечают современным требованиям, так как преподаватель сегодня выполняет огромное количество функций, которые требуют от него всестороннего комплексного развития и постоянного стремления к самосовершенствованию. Это должно находить отражение в квалификационных характеристиках, так как именно они являются основанием для перехода преподавателя из одной должности в другую. В ряде вузов квалификационные характеристики были разработаны

самостоятельно. Нами предложены для Самарского государственного экономического университета квалификационные характеристики и требования по должностям научно-педагогического персонала для ассистента (преподавателя), старшего преподавателя, доцента и профессора. Для разработки мероприятий социальной технологии развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза дано рабочее определение «научно-педагогический резерв вуза» - это сформированная на плановой основе группа научно-педагогического персонала, выдвинутого в силу соответствия своих профессионально-личностных характеристик на соискание более высоких ученых званий (степеней) и должностей, а также группа из числа выпускников (студентов) и аспирантов вуза, прошедших отбор и подготовку с целью получения в перспективе штатной научно-педагогической должности.

Основные цели формирования научно-педагогического резерва вуза:

- осуществление профессионально-квалификационного развития научно-педагогического персонала;
- обеспечение возможности замещения должностей организации наиболее подготовленными сотрудниками;
- сокращение сроков адаптации персонала;
- создание оптимальной возрастной структуры научно-педагогического персонала вуза и влияние на динамику его развития;
- сохранение принципа преемственности в руководстве организацией, повышение качества управления подразделениями за счет создания подготовленного и проверенного на практике состава руководящих кадров;
- осуществление руководства и контроля за развитием персонала в направлениях повышения конкурентоспособности вуза.

Всю совокупность мероприятий, ориентированных на привлечение и формирование научно-педагогического резерва вуза, можно разделить на три группы.

Первым этапом работы по формированию кадрового резерва является определение его численности и структуры.

Вторая группа мероприятий (отбор) должна быть направлена на работу с претендентами. Это студенты старших курсов и выпускники. Здесь необходима целенаправленная работа на активизацию научной деятельности претендента, развитие внутреннего стремления к научно-педагогической работе (нельзя захотеть чего-либо, если оно плохо известно), помощь в прохождении зарубежной студенческой стажировки, привлечение к студенческим научным конференциям. На этом этапе возможно также проведение отбора среди выпускников, активно участвовавших в научной работе, наиболее достойных на вакантную должность ассистента кафедры на 1 год с обязательной сдачей

кандидатских экзаменов и с целью освоения некоторых учебных дисциплин.

Третья группа мероприятий (наращивание квалификации) должна быть ориентированна на молодых преподавателей и призвана оказать содействие в скорейшем росте научной квалификации. Здесь необходима постоянная опека со стороны заведующего кафедрой, научного руководителя с целью выбора актуального направления научной работы, подготовки кандидатской диссертации, оформления публикаций, подготовки учебных пособий. Необходимо провести закрепление ассистентов за научными дисциплинами под руководством наставника. При этом следует сообразности преемственности курсов, создать сквозную тематику курсовых, дипломных и, возможно, диссертационных работ, то есть осуществлять системный подход в решении проблемы подготовки кадров преподавателей вуза.

Следующий этап - содействие самостоятельному развитию, связан с основным научно-педагогическим персоналом кафедры (это преподаватели в возрасте 30-55 лет, которые составляют «научно-педагогическую школу кафедры»). Для них необходима максимальная научная свобода, содействие внешним научным проектам, вовлечение в общефакультетские, общевузовские мероприятия.

Необходимым условием успешного осуществления мероприятий по формированию научно-педагогического резерва является применение в ходе осуществления этой работы разработанных квалификационных требований к кандидатам на должности, подлежащие замещению. Это позволит наиболее эффективно отобрать кандидатов в резерв, а также определить направления, по которым необходимо осуществлять обучение резервистов.

Таким образом, наличие социальных технологий управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза позволит заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку педагогов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления, что безусловно положительно скажется на конкурентоспособности вуза.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ

1. В ситуации кадрового кризиса высшей школы особую роль приобретает управление персоналом, ориентированное на максимально эффективное использование трудового потенциала сотрудников, повышение мотивации и конкурентоспособности персонала и вуза.

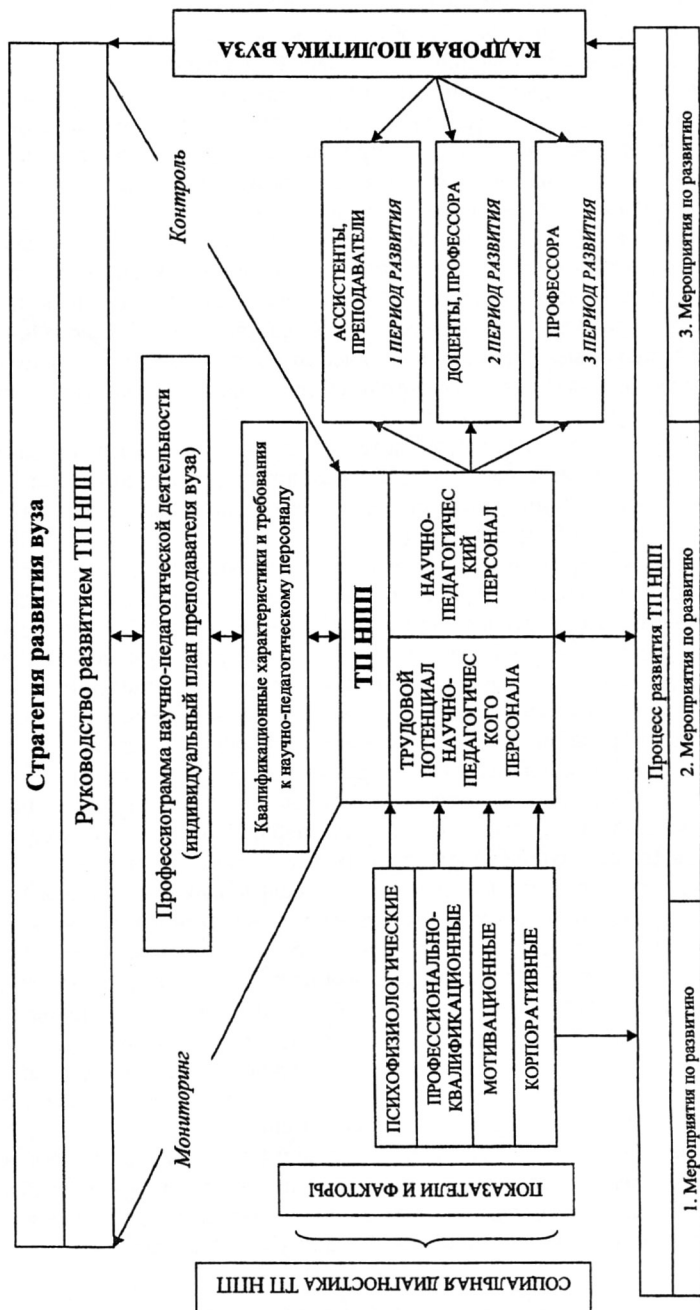


Рис.4. Блок-схема реализации социальных технологий управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза

2. Целесообразность и правомерность использования понятия "научно-педагогический персонал" обусловлена наличием двух тесно переплетающихся функций высшей школы: подготовка специалистов и проведение научных исследований. Под трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза мы понимаем совокупную возможность и стремление научно-педагогического персонала к достижению определенных результатов деятельности в существующих и проектируемых социально-экономических условиях работы вуза. Для определения возможностей его развития с целью повышения конкурентоспособности вуза в целом, необходимо уточнить структуру трудового потенциала. Наиболее общими с точки зрения любого уровня исследования являются профессионально-квалификационная, психофизиологическая, мотивационная и корпоративная составляющие трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза.
3. Цель развития трудового потенциала научно-педагогического персонала - изменение всех составляющих трудового потенциала в таком направлении, которое способствовало бы повышению конкурентоспособности вуза в целом.
4. Для диагностики развития трудового потенциала целесообразно выделить периоды в развитии трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза. Полученные в исследовании три группы преподавателей по уровню развития трудового потенциала подтверждают, что процесс развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза включает в себя 3 периода (период самоидентификации, период активного освоения деятельности и период достижения высокого уровня профессионализма). Подразделение на периоды позволяет конкретизировать приоритетные цели в каждом из них и определить задачи, которые необходимо решить для достижения поставленных целей.
5. Проведенное социологическое исследование социально-демографической и должностной структуры научно-педагогического персонала вуза выявило ряд серьезных недостатков, способных значительно снизить конкурентоспособность вуза: процесс старения научно-педагогического персонала; недостаток молодых, мотивированных педагогов, обладающих необходимыми в настоящее время компетенциями; отсутствие управления карьерой молодых преподавателей и связанный с этим недостаток оstepененных кадров высшей квалификации.
6. Большинству опрошенных преподавателей нравится их профессия, они ее считают достаточно престижной на современном рынке труда. В целом выполняемая работа преподавателей удовлетворяет, но мотивационный потенциальный балл (МПБ) свидетельствует о

том, что требуется внести некоторые изменения в ее содержание. Преподаватели удовлетворены своими взаимоотношениями с руководством и коллегами, но многие желают, чтобы труд педагога оценивался выше, а их мнение чаще учитывалось в управлении вузом.

7. Грамотное построение научно-педагогической карьеры преподавателя является одним из важнейших факторов управления мотивацией научно-педагогической деятельности в вузе. Реальная карьера преподавателей не укладывается в рекомендуемый возраст занятия определенных должностей, соответственно, в те периоды жизни человека, когда он нуждается в более высокооплачиваемых должностях, он вынужден занимать более низкие. В результате возникает своеобразная демотивация трудовой деятельности. Отсутствие мотивационного элемента в структуре трудового потенциала научно-педагогического персонала приведет к снижению уровня развития или недоиспользованию имеющегося трудового потенциала, что крайне негативно скажется на результатах работы и приведет в конечном итоге к снижению конкурентоспособности вуза в целом.
8. Социальная технология управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза – это основанная на научных знаниях формализованная процедура последовательного воздействия на трудовой потенциал персонала в соответствии с заранее разработанным планом с целью приведения его в определенное состояние, обеспечивающее высокую конкурентоспособность вуза в целом.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Статья, опубликованная в рекомендованных ВАК изданиях:

1. Михеева М.А. Социальная диагностика развития трудового потенциала научно-педагогического персонала вуза // Аспирантский вестник Поволжья. Самара, 2009. № 5-6. С. 146 - 150.- 0.7 п.л.

Статьи, опубликованные в прочих научных изданиях:

1. Михеева М.А. Карьерный рост как фактор привлечения молодежи к педагогической деятельности // Молодежь в начале XXI века: основные ценности, позиции, ориентиры: материалы междунар. науч. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов, 23-24 марта 2006 г. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. - С. 114-115. - 0.1 п.л.

2. *Михеева М.А.* Мотивация работой педагогического персонала вуза // Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие: сборник статей 5-й Международной научно-методической конференции 31 марта - 1 апреля 2006г. - Пенза, 2006. - С. 179-181. - 0,2 п.л.
3. *Михеева М.А., Агапова Е.Г.* Развитие инновационного мышления в процессе формирования специалиста // Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов: материалы междунар. науч.-практ. конф., 10 - 12 окт. 2006 г. / отв. ред. А.П. Жабин, Е.В. Зарова. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. - С. 232 - 234. - 0,3/0,2 п.л.
4. *Михеева М.А.* Совершенствование системы развития педагогического персонала вуза // Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов: материалы междунар. науч.-практ. конф., 10 - 12 окт. 2006 г. / отв. ред. А.П. Жабин, Е.В. Зарова. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. - С. 260 - 263. - 0,3 п.л.
5. *Михеева М.А., Илюхина Л.А.* Некоторые подходы к формированию резерва педагогического персонала как фактор качества подготовки специалистов для предприятий // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр.: в 2 ч. Вып.1, ч.1, / отв. ред. Н.А. Чечин, С.А. Брошевский. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2007. - С. 144 - 154. - 0,75/0,55 п.л.
6. *Михеева М.А.* Профессиональная компетентность преподавателя как кадровая составляющая конкурентоспособности вуза // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф., 11-12 окт. 2007г. [Текст] / [редкол.: А.П. Жабин, Е.В. Зарова (отв. ред.) и др.]. - Ч.4. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2007. - С. 172 - 175. - 0,25 п.л.
7. *Михеева М.А.* Исследование карьеры преподавателя высшей школы // Вестн. Самарск. гос. экон. ун-та. Самара, 2007. № 8 (34). С. 91 - 95. - 0,7 п.л.
8. *Михеева М.А.* Управление научно-педагогической карьерой в вузе // Вестн. молодых ученых Самарск. гос. экон. ун-та. Самара, 2008. №2 (18). С. 101 - 107. - 0,6 п.л.

Подписано в печать 21.12.2009
 Формат 60x84 1/16 Печ. л. 1,5 Тираж 100 экз. Заказ 931

